

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Mzdový systém ve společnosti EKOZIS, spol. s r.o.

Payroll System in the Company EKOZIS, Ltd.

Student: Veronika Škodíková

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2011

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra práva

Zadání bakalářské práce

Student: **Veronika Škodíková**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **6208R011 Ekonomika a právo v podnikání**
Téma: **Mzdový systém ve společnosti EKOZIS, spol. s r.o.**
Payroll System in the Company EKOZIS, Ltd.

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Právní úprava mezd
 3. Mzdový systém ve vybrané společnosti
 4. Zhodnocení mzdového systému
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

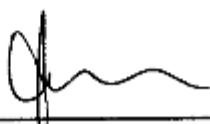
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 576 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
TOMŠÍ, I. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. 336 s. ISBN 978-80-7357-340-9.
VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2009 praktický průvodce*. 12. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2918-3.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 26.11.2010

Datum odevzdání: 11.05.2011



JUDr. Bohuslav Halfar
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně a uvedla jsem veškerou použitou literaturu a další prameny. Přílohy č. 1-3 dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.“

V Ostravě dne

Veronika Škodíková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala JUDr. Janě Martiníkové, Ph.D. za cenné rady a připomínky, kterými přispěla k vypracování této bakalářské práce. Dále děkuji společnosti EKOZIS, spol. s r.o. a zejména panu Martinovi Janů za poskytnutí materiálů a informací.

Obsah

1	ÚVOD	1
2	PRÁVNÍ ÚPRAVA MEZD	2
2.1	Definice mzdy	2
2.2	Funkce mzdy	2
2.2.1	Funkce stimulační (motivační)	3
2.2.2	Funkce regulační	3
2.2.3	Funkce kompenzační	3
2.2.4	Funkce alimentární (sociální)	4
2.3	Minimální mzda	4
2.4	Zaručená mzda	6
2.5	Naturální mzda	7
2.6	Sjednání, stanovení nebo určení mzdy	7
2.7	Splatnost mzdy	8
2.8	Výplata mzdy	8
2.9	Srážky ze mzdy	9
2.10	Mzdový systém	10
2.11	Tarifní soustava	11
2.12	Formy mzdy	12
2.12.1	Časová mzda	12
2.12.2	Úkolová mzda	13
2.12.3	Podílová mzda	13
2.12.4	Smíšená mzda	13
2.13	Doplňkové formy mzdy	13
2.13.1	Prémie	14
2.13.2	Výkonnostní odměny	14
2.13.3	Mimořádné odměny	14
2.13.4	Osobní příplatek (osobní ohodnocení)	14
2.14	Složky mzdy	15
2.14.1	Příplatek za práci přesčas	15
2.14.2	Příplatek za práci ve svátek	16
2.14.3	Příplatek za práci v noci	16
2.14.4	Příplatek za práci v sobotu a neděli	16
2.14.5	Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	17
2.15	Průměrný výdělek	17
2.16	Náhrada mzdy při překážkách v práci	19
2.16.1	Překážky na straně zaměstnance	19
2.16.2	Překážky na straně zaměstnavatele	20
3	MZDOVÝ SYSTÉM VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI	21
3.1	O společnosti	21
3.2	Střediska	22
3.2.1	Stavební výroba	22
3.2.2	Prodej stavebního materiálu	22
3.2.3	Výroba drceného kameniva - produkce	23
3.2.4	Provoz ČOV a vodovodů	23
3.2.5	Zámečnická výroba	24
3.2.6	Nákladní doprava	24

3.2.7	Těžká mechanizace	24
3.2.8	Půjčovna malé mechanizace	24
3.2.9	Recyklace stavebních materiálů	24
3.3	Personalistika	25
3.3.1	Skladba zaměstnanců	25
3.3.2	Sjednání pracovního poměru ve společnosti	26
3.4	Obecná ustanovení mzdového systému	27
3.5	Systém odměňování zaměstnanců	28
3.5.1	Zaměstnanci THP	28
3.5.2	Dělnické profese	30
3.6	Příplatky ke mzdě ve společnosti	32
3.6.1	Příplatek za práci přesčas	32
3.6.2	Příplatek za práci ve svátek	32
3.6.3	Příplatek za práci v noci	33
3.6.4	Příplatek za práci v sobotu a neděli	33
3.6.5	Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	33
3.6.6	Příplatek za vedení čety	33
3.7	Odměny	33
3.7.1	Prémie – zaměstnanci THP	34
3.7.2	Prémie – dělnické profese	34
3.7.3	Prémie za splnění stanovených úkolů či dokončení stavby	35
3.8	Firemní benefity	35
3.8.1	Příspěvek na penzijní připojištění	35
3.8.2	Příspěvek na stravenky	36
3.9	Mzdová politika	36
4	ZHODNOCENÍ MZDOVÉHO SYSTÉMU	38
4.1	Obecné zhodnocení	38
4.1.1	Příplatek za práci přesčas	38
4.1.2	Příplatek za práci ve svátek	39
4.1.3	Příplatek za práci v noci	39
4.1.4	Příplatek za práci v sobotu a neděli	39
4.1.5	Příplatek za práci ve ztíženém prostředí	40
4.2	Zhodnocení mzdového systému ve vybrané společnosti	40
5	ZÁVĚR	43
	Seznam použité literatury	44
	Seznam tabulek	45
	Seznam zkratk	46
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	47
	Seznam příloh	48

1 ÚVOD

Poskytování mezd zaměstnancům je součástí každodenní práce všech zaměstnavatelů. Pro zaměstnavatele představují mzdy zejména nákladovou položku společnosti, a proto se snaží o jejich minimalizaci. Na druhé straně musí společnost poskytnout zaměstnanci takovou mzdu, aby odpovídala počtu odpracovaných hodin v závislosti na druhu vykonané práce, a zároveň byla v souladu se zákonem. Nezbytnou součástí poskytování mezd je jejich spravedlivá výše za odvedenou práci, aby nejen kvalifikovaní zaměstnanci neměli pochyby, že jejich výkon práce je neadekvátně oceněn. Z pohledu zaměstnance je mzda především odměna za vykonanou práci neboli příjem, který svou výší ovlivňuje životní úroveň každého z nich. Mzda také slouží jako motivační faktor k dosažení lepších výsledků zaměstnanců. Obecně odměňování výrazně ovlivňuje obchodní a ekonomickou situaci firmy, stejně jako sociální situaci zaměstnance.

Každá společnost si vytváří vlastní mzdový systém na základě svých finančních možností. Důležitou součástí je tvorba účelné tarifní soustavy a vhodných mzdových forem. Správně zvolený mzdový systém vede nejen k získání a následnému udržení kvalifikovaných zaměstnanců, ale i celkově k efektivnímu fungování společnosti.

Bakalářská práce má tři části – teoretickou, praktickou a hodnotící. V teoretické části budu definovat zejména základní pojmy v oblasti mzdové problematiky, které budu čerpat z odborné literatury a z platných zákonů a předpisů. V praktické části se zaměřím na analýzu mzdového systému reálného podniku. Konkrétně se jedná o firmu EKOZIS, spol. s r.o., která mi poskytla informace ke zpracování této části. A na základě těchto informací bude mzdový systém podniku zhodnocen v hodnotící části, kde se také zaměřím na obecné zhodnocení mzdového systému, konkrétně se bude jednat o příplatky ke mzdě.

Cílem této bakalářské práce je především analýza mzdového systému v konkrétním podniku a srovnání praktické části mzdového systému s teoretickou. Tato analýza je provedena na základě teoretického konceptu, který slouží jako argumentační podklad. V případě zjištěných nějakých nedostatků navrhnout eventuální změny na efektivnější mzdový systém. Součástí práce je i obecné zhodnocení složek mzdy poskytovaných ve společnostech v České republice za určité období.

V této bakalářské práci jsou aplikovány metody popisu, analýzy a syntézy. Dále je také použita metoda komparace.

2 PRÁVNÍ ÚPRAVA MEZD

2.1 Definice mzdy

Právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci je zakotveno v Listině základních práv a svobod.

Zaměstnavatel při poskytování mezd musí dodržovat určité zásady. Především je zaměstnavatel povinen zaměstnanci za vykonanou práci poskytovat odměnu. Touto odměnou může být mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených v části šesté zákoníku práce. Základním rozdílem mezi mzdou a platem je v oblasti jejich poskytování. Mzda se vyplácí zaměstnancům v pracovním poměru podnikatelské sféry na rozdíl od platu, který náleží jen zaměstnancům zákonem určených institucí.

„Mzda je peněžní plnění a plnění nepeněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně stanoveno jinak.“
(§ 109 zákoníku práce)

Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda. Tím se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Smyslem této definice je rovnost zaměstnanců a zákaz diskriminace v odměňování.¹

2.2 Funkce mzdy

Níže uvedené funkce mzdy působí převážně uvnitř pracovněprávních vztahů a zároveň všechny uvedené funkce nepůsobí samostatně, nýbrž současně a vzájemně. Obecně je možno mzdu specifikovat buď jako funkci času nebo jako funkci množství vyrobených výrobků či jinak měřitelného množství. Tato skutečnost se projevila při úpravě samostatného pracovněprávního institutu v pracovním právu celkem i v jeho jednotlivostech.²

¹ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: ASPI, 2008, 124 s. ISBN 978-80-7357-352-2. Str. 75.

² BĚLINA, M., a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612. ISBN 978-80-7400-186-4. Str. 282.

V oblasti pracovního práva lze rozlišovat tyto funkce mzdy:

- stimulační (motivační),
- regulační,
- kompenzační,
- alimentární (sociální).

2.2.1 Funkce stimulační (motivační)

Stimulační a motivační funkce mzdy spočívá ve vztahu mezi určitou formou mzdy a pracovním výkonem zaměstnance. Pomocí různých složek a forem mzdy zaměstnavatelé aspirují, aby mzda byla v souladu s žádoucím výkonem práce v předpokládaném množství a kvalitě. Mzda je také forma motivace ke zvyšování kvalifikace a odborné připravenosti zaměstnanců.³

2.2.2 Funkce regulační

Na rozdíl od ostatních funkcí mzdy se regulační funkce projevuje vně pracovněprávních vztahů. Mzda v tomto případě představuje tržní hodnotu práce u určitého zaměstnavatele nebo v určitém regionu. Mzda reguluje výši mzdy u podnikatelských subjektů v závislosti na její výši u konkurence a v regionu; usměrňuje zájem občanů o určitá povolání v závislosti na možnostech výdělků; zájem lidí o určité vzdělání; v tržním hospodářství v souvislosti s nabídkou a poptávkou mzda reguluje částečně nabídku a poptávku po určitých profesích; ovlivňuje smluvní volnost při sjednávání mzdy a limituje zaměstnavatele při určování mzdy svým zaměstnancům; reguluje také do značné míry nejen i ekonomickou situaci jednotlivých zaměstnavatelů, ale i úroveň nezaměstnanosti.⁴

2.2.3 Funkce kompenzační

Účelem kompenzační funkce je nahradit zaměstnanci to, že část svého života tráví výkonem práce. Jednotlivé složky mzdy svojí výši zaměstnanci kompenzují určité nevýhody, které z výkonu některých prací vyplývají. Může se jednat o práce mimořádně fyzicky či psychicky namáhavé, vykonávané ve ztíženém pracovním prostředí, v nepřetržitých nebo vícesměnných provozech, v noci nebo ve státek, apod. Kompenzace mzdy bývá realizována

³ BĚLINA, M., a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612. ISBN 978-80-7400-186-4. Str. 281.

⁴ dtto str. 281.

různými způsoby, jako jsou příplatky, zvláštní odměny, nebo může jít také o přiznání vyšších mzdových tarifů.⁵

2.2.4 Funkce alimentární (sociální)

Alimentární funkce mzdy představuje základní funkci, kterou tvoří mzdu. Mzda je jedním z nejdůležitějších činitelů ovlivňující životní úroveň zaměstnanců a obstarává také jejich nezbytné životní náklady. Tuto základní funkci zajišťuje řada pracovněprávních institutů, které představují několik zákonných garancí, jako jsou minimální mzda, splatnost a výplata mzdy, jejichž smyslem je ochrana mzdy.⁶

2.3 Minimální mzda

Institut minimální výše zakládá povinnost sjednat nebo stanovit mzdu v určité minimální výši, a omezuje tedy v podnikatelské sféře smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů při sjednávání výše mzdy a rozhodování o výši mzdy.⁷

Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na typ či délku pracovního poměru a nárok na ni vzniká v každém pracovním poměru samostatně. Minimální mzda je forma ochrany před nepřiměřeně nízkým ocenění práce zaměstnanců.

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda nesmí být nižší než minimální mzda, a to ani v případě nekvalitního výkonu práce. Do minimální mzdy zaměstnance se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci v sobotu a v neděli, příplatek za práci ve svátek, za práci v noci ani příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Právní úprava a institut minimální mzdy vychází z Paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, v němž je uvedena nutnost stanovit minimální odměnu za práci potřebnou ke slušnému životu pracovníků jako základní lidské právo.⁸

⁵ BĚLINA, M., a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612. ISBN 978-80-7400-186-4. Str. 281 – 282.

⁶ dtto str. 282.

⁷ dtto str. 293.

⁸ VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: ASPI, 2008, 504 s. ISBN 978-80-7357-327-0. Str. 200 – 201.

Základní sazba minimální mzdy je stanovena nařízením vlády. V současné době základní sazba minimální mzdy pro plný úvazek (týdenní pracovní dobu 40 hodin týdně) činí 8000 Kč za měsíc, resp. 48,10 Kč za hodinu odvedené práce. Platí, že nedosáhne-li mzda zaměstnance stanovené výše minimální mzdy, náleží mu doplatek do minimální mzdy.⁹

V České republice byla minimální mzda poprvé zavedena v roce 1991. Dosavadní úpravy minimální mzdy jsou zachyceny v následující tabulce.

Tabulka 2.1 Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991

Období	Výše minimální mzdy v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991 únor	2 000	10,80
1992 leden	2 200	12,00
1996 leden	2 500	13,60
1998 leden	2 650	14,80
1999 leden	3 250	18,00
1999 červenec	3 600	20,00
2000 leden	4 000	22,30
2000 červenec	4 500	25,00
2001 leden	5 000	30,00
2002 leden	5 700	33,90
2003 leden	6 200	36,90
2004 leden	6 700	39,60
2005 leden	7 185	42,50
2006 leden	7 570	44,70
2006 červenec	7 955	48,10
2007 leden	8 000	48,10

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>.

⁹ ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V., SKOUMALOVÁ, A., DANĚK, A., PŘIKRYLOVÁ, H., ŽILINSKÁ, I., LUKEŠOVÁ, D., DORČÁKOVÁ, J., MIKYSKA, M. *Abeceda mzdové účetní 2009*. 19. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 534 s. ISBN 978-80-7263-497-2. Str. 95 – 96.

2.4 Zaručená mzda

„Zaručenou mzdou je mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního mzdového předpisu nebo mzdového výměru.“ (§ 112 ZP)

Stanovené nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou formou zvýšené ochrany zaměstnanců v pracovním poměru před nepřiměřeně nízkým oceněním jejich práce. Institut nejnižší úrovně zaručené mzdy se vztahuje na zaměstnavatele a zaměstnance podnikatelské sféry s výjimkou zaměstnavatelů a zaměstnanců, u nichž je mzda sjednána v kolektivní smlouvě. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, která je stanovena jako základní sazba minimální mzdy.¹⁰

Sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy jsou určeny v nařízení vlády č.567/2006 Sb. v platném znění. Jsou předepsány pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin a jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonané práce do 8 skupin.

Tabulka 2.2 Sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	48,10	8 000
2.	53,10	8 900
3.	58,60	9 800
4.	64,70	10 800
5.	71,50	12 000
6.	78,90	13 200
7.	87,10	14 600
8.	96,20	16 100

Zdroj: TOMŠÍ, I. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. Str. 50

Do mzdy se obdobně jako u minimální mzdy nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci v sobotu a v neděli, příplatek za práci ve svátek, za práci v noci

¹⁰ STÝBLO, J., TRYLČ, L., SCHMIED, Z., ČORNEJOVÁ, H., PELECH, P., ŠENK, Z., d'AMBROSOVÁ, H., LEŠTINSKÁ, V., VALENTA, J. *Abeceda personalisty 2009*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 383 s. ISBN 978-80-7263-512-2. Str. 138.

ani příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, nezahrnují se tedy povinné příplatky podle zákoníku práce pro účely porovnání s příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy. A stejně tak jako u minimální mzdy musí zaměstnavatel poskytnout doplatek v případě, že mzda zaměstnance nedosahuje příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy.¹¹

2.5 Naturální mzda

Zákoník práce připouští, aby zaměstnavatel, který své zaměstnance odměňuje mzdou, poskytoval za stanovených podmínek část mzdy ve formě naturální mzdy. Naturální mzdu však může zaměstnavatel poskytovat jen v přiměřeném rozsahu, a to se souhlasem zaměstnance, za předpokladu, že s ním dohodl podmínky pro poskytování části mzdy touto formou. Naturální mzda může mít povahu výrobků, výkonů, prací a služeb s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek.¹²

„Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce nebo služby ostatním odběratelům, obvyklé ceně, nebo částce, o kterou je úhrada zaměstnance za výrobky, výkony, práce nebo služby poskytnuté zaměstnavatelem nižší než obvyklá cena.“ (§ 119 ZP)

2.6 Sjednání, stanovení nebo určení mzdy

Sjednání, stanovení nebo určení mzdy musí vždy předcházet výkonu práce. Preferuje se písemná forma, aby nevznikaly pochybnosti o základních otázkách týkajících se mzdy, avšak se nepřikazuje. Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě. V těchto případech se jedná o dvoustranný právní úkon, na základě kterého se stanoví výše mzdy v podnikatelské sféře na základě dohody obou smluvních stran. Mzdu lze také určit jednostranným opatřením zaměstnavatele, kdy mzdu zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo určí mzdovým výměrem. Při sjednání mzdy musí být respektovány zákoníkem práce stanovené limity.

„Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy,

¹¹ STÝBLO, J., TRYLČ, L., SCHMIED, Z., ČORNEJOVÁ, H., PELECH, P., ŠENK, Z., d'AMBROSOVÁ, H., LEŠTINSKÁ, V., VALENTA, J. *Abeceda personalisty 2009*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 383 s. ISBN 978-80-7263-512-2. Str. 138.

¹² dtto str. 124.

jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnost.“ (§ 113 ZP)

2.7 Splatnost mzdy

„Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku.“ (§ 141 ZP)

V českém právním prostředí se mzda poskytuje nejčastěji měsíčně pozadu. Strany si mohou v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě sjednat i kratší období (denní nebo týdenní mzdu), ne však období delší.¹³

Splatností se rozumí určení pravidelného termínu výplaty mzdy – tedy její konkrétní den splatnosti. Nejvhodnější a nejběžnější způsob je určení lhůtou. V praxi bývá obvykle ve vnitřním předpisu zaměstnavatele stanoveno, že mzda se vyplácí např. desátý den v kalendářním měsíci s tím, že případně-li tento den na sobotu, neděli nebo svátek, tak se mzda vyplácí v nejbližší následující pracovní den. Tímto určením se zaměstnavatel zároveň omezí i zaváže k dodržení termínu, protože nejpozději v tento den zaměstnanec musí obdržet svoji mzdu a to buď v hotovosti, nebo na svůj účet u peněžního ústavu. Pokud zaměstnavatel nedodrží termín splatnosti, zaměstnanec může po něm požadovat náhradu škody v podobě úroků z prodlení.

2.8 Výplata mzdy

Mzda se zaměstnancům vyplácí v české měně (zákonných penězích) a zaokrouhluje se na celé koruny směrem nahoru. Vedle mzdy v penězích je možno zaměstnancům poskytnout mzdu i v naturální podobě.

Zákon stále vychází z toho, že mzda se primárně vyplácí v hotovosti v pracovní době a na pracovišti, není-li v kolektivní smlouvě nebo v pracovní smlouvě dohodnuto jinak. V dnešní době je však obvyklé, že zaměstnanec má zřízen bankovní účet, na který je mu mzda

¹³ BEZOUŠKA, P., IVANCO, G. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: LINDE, 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9. Str. 93.

na žádost zaměstnance posílána. Ve většině případů bývá bezhotovostní výplata dohodnutá v pracovní smlouvě jako jedna z dohodnutých podmínek výkonu práce, potom však od tohoto způsobu výplaty mzdy nemůže zaměstnanec jednostranně odstoupit.¹⁴

V případě, že se zaměstnanec z vážných důvodů nemůže k výplatě dostavit, je zaměstnavatel povinen mu zaslat mzdu ve výplatní den, popř. nejpozději v nejbližší následující pracovní den, a to na vlastní náklad a nebezpečí, pokud se nedohodnou jinak. Zaměstnavatel musí při vyúčtování vydat zaměstnanci písemný doklad (výplatní pásku) obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách a zároveň má povinnost předložit mu na jeho žádost doklady o výpočtu mzdy. Jiné osobě, včetně manžela nebo partnera, může zaměstnavatel vyplatit zaměstnancovu mzdu zásadně jen na základě plné moci dané zaměstnancem.¹⁵

2.9 Srážky ze mzdy

Zákoník práce uvádí 3 druhy případů, kdy lze ze mzdy srážet, a to:

- a) je-li to stanoveno zákonem,
- b) na základě dohod o srážkách ze mzdy,
- c) k úhradě členských příspěvků členem odborové organizace.

Jinak jednostranně zaměstnavatel může, resp. musí srazit pouze částky taxativně uvedené v pracovněprávních předpisech, a to:

- zálohu na daň z příjmů fyzických osob,
- pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné veřejného zdravotního pojištění,
- zálohu na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy,
- částky postižené výkonem rozhodnutí nařízeným soudem, soudním exekutorem, správcem daně orgánu správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku,

¹⁴ BEZOUŠKA, P., IVANCO, G. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: LINDE, 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9. Str. 94.

¹⁵ ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V., SKOUMALOVÁ, A., DANĚK, A., PŘÍKRYLOVÁ, H., ŽILINSKÁ, I., LUKEŠOVÁ, D., DORČÁKOVÁ, J., MIKYSKA, M. *Abeceda mzdové účetní 2009*. 19. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 534 s. ISBN 978-80-7263-497-2. Str. 104.

- nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady,
- přeplatky na dávkách nemocenského pojištění, důchodového pojištění a státní sociální podpory a neprávem přijaté částky dávek sociálního zabezpečení, a to na základě vykonatelného rozhodnutí podle zvláštních právních předpisů,
- náhradu mzdy za dovolenou, na niž zaměstnanec neměl nárok,
- náborové a jiné příspěvky, které byli zaměstnanci vyplaceny v náboru a které je zaměstnanec povinen podle právních předpisů vrátit.¹⁶

Dále je zaměstnavatel povinen ze mzdy zaměstnanci srazit peněžní částky podle výkonu rozhodnutí (exekuce) nařízených soudem, soudním exekutorem, správním úřadem atd. podle občanského soudního řádu.

2.10 Mzdový systém

Každý zaměstnavatel si může zvolit vlastní mzdový systém a mzdové formy pro odměňování svých zaměstnanců. Mzdový systém je soubor nástrojů, pravidel, metod a forem, podle kterých poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům mzdu. Základním cílem mzdového systému v každém podniku je zejména motivace zaměstnanců k co možná nejlepším výsledkům práce.

Mzdový systém podle TOMŠÍHO (2008, s. 214) slouží především:

- jako nástroj rozdělování prostředků na mzdy,
- jako nástroj stimulace k dosahování cílů zaměstnavatele,
- jako mechanismus regulace personálních výdajů,
- jako prostředek ochrany zaměstnanců ve mzdové oblasti.

Každý již vytvořený mzdový systém je svými nejružnějšími vazbami uvnitř i vně podniku velmi křehkou stavbou. Úpravy v již existujícím mzdovém systému by se měly velmi pečlivě zvažovat, a pokud nehrozí potíže vyplývající z daného stavu poskytování mezd, je lepší zásadní změny v mzdovém systému neprovádět. Důležité je také podrobné zpracování

¹⁶ MARTINÍKOVÁ, J. *Úvod do pracovního práva a problematiky zaměstnanosti*. 2. vydání. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2006. 84 s. ISBN 80-248-0087-X. Str. 34.

mzdového systému, protože při nedostatcích v mzdovém systému vzniká negativní vliv na výkonnost pracovníků.¹⁷

Účelem mzdového systému je dosáhnout toho, aby mzdy zaměstnanců byly v co nejvyšší míře závislé na výsledcích práce a aby vynaložené prostředky byly maximálně efektivní z hlediska potřeb zaměstnavatele. Přestože tvorba mzdového systému se neřídí žádným obecně závazným právním předpisem a bývá předmětem smluvního ujednání nebo předmětem úpravy ve vnitřním předpise, lze konstatovat, že většina mzdových systémů vychází zpravidla z dělení mzdy zaměstnanců na pevnou a pohyblivou složku. Základní prvky mzdového systému obvykle tvoří tarifní soustava, formy mzdy a příplatky ke mzdě, i když každý systém může uplatňovat jiné prvky.¹⁸

2.11 Tarifní soustava

Tarifní soustava je soubor pravidel, podle kterých se určuje výše a podmínky pro poskytování pevné složky mzdy. Tarifní soustavu obvykle tvoří výčet pracovních činností u zaměstnavatele seřazených vzestupně podle míry složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací vykonaných zaměstnancem v určitém časovém období. K jednotlivým činnostem se stanoví mzdové tarify. Jednotlivé skupiny se zpravidla nazývají „tarifní (mzdové) třídy“ nebo „tarifní (mzdové) stupně“. Počet těchto skupin zaměstnavatel volí s ohledem na záměry mzdové diferenciací. Celostátní katalog prací podle povolání a stupňů z roku 1996, který sice není pro zaměstnavatele závazný, avšak může sloužit jako užitečná pracovní pomůcka k „měření hodnoty prací“, členění pracovní činnosti do 12 tarifních tříd. Mzdové tarify mohou být stanoveny buď pevnou sazbou, nebo sazbou v rozpětí (v Kč).¹⁹

Ve větších zaměstnavatelských organizacích se tarifní soustavy vytvářejí na základě hodnocení všech u nich se vyskytujících prací. Základní kritéria, podle kterých se práce (funkce) v tarifní soustavě rozlišují, jsou především:

- kvalifikační náročnost,
- vzdělání,
- předchozí odborná praxe,

¹⁷ TOMŠÍ, I. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. 336 s. ISBN 978-80-7357-340-9. Str. 220.

¹⁸ STÝBLO, J., TRYLČ, L., SCHMIED, Z., ČORNEJOVÁ, H., PELECH, P., ŠENK, Z., d'AMBROSOVÁ, H., LEŠTINSKÁ, V., VALENTA, J. *Abeceda personalisty 2009*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 383 s. ISBN 978-80-7263-512-2. Str. 119.

¹⁹ dtto str. 119 – 120.

- složitost práce,
- organizační a řídicí náročnost,
- odpovědnost (za škody, zdraví a bezpečnost práce),
- zátěž (fyzická, smyslová, neuropsychická),
- rizikovost práce,
- zvláštní požadavky na výkon práce.²⁰

2.12 Formy mzdy

Formy mzdy představují ve mzdovém systému zpravidla soubor pravidel, které utváří závislost mzdy zaměstnanců na výsledcích práce a na jejich osobním přínosu k těmto výsledkům. Mzdové formy nejsou stanoveny žádným právním předpisem, zaměstnavatele tedy neomezuje ani jim neukládá, kterou formu musí použít. Obsahové vymezení níže uvedených forem mzdy vychází z relativně často se vyskytujících praktických způsobů vymezení podmínek pro poskytování mzdy a její výše u zaměstnavatelů.²¹

Zaměstnavatel může volit mezi těmito základními mzdovými formami:

2.12.1 Časová mzda

Časová mzda je pokládána za základní formu mzdy. Měřítkem vykonané práce je doba, po kterou zaměstnanec pracuje. Nejčastěji je sjednávána jako měsíční nebo hodinová. Jelikož časová mzda nenese motivační prvek, neměla by být používána samostatně, ale měla by se kombinovat s dalšími formami mzdy. Tato zmíněná kombinace má nejčastěji podobu prémie nebo odměn. Pro zaměstnance představuje záruku určité úrovně mzdy nezávislé na ekonomických výsledcích podnikatelských aktivit firmy a pro zaměstnavatele po administrativní stránce je nejméně náročná.²²

Výpočet: počet odpracovaných hodin x mzdový tarif

²⁰ BĚLINA, M., a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612. ISBN 978-80-7400-186-4. Str. 296.

²¹ STÝBLO, J., TRYLČ, L., SCHMIED, Z., ČORNEJOVÁ, H., PELECH, P., ŠENK, Z., d'AMBROSOVÁ, H., LEŠTINSKÁ, V., VALENTA, J. *Abeceda personalisty 2009*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 383 s. ISBN 978-80-7263-512-2. Str. 122 – 123.

²² dtto str. 122.

2.12.2 Úkolová mzda

Úkolová mzda představuje formu mzdy, při níž je výdělek zaměstnance závislý na výkonu vyjádřeném stupněm plnění stanovené normy výkonu. Její použití je vhodné v případech, kde lze kvantifikovat výkon zaměstnance a kde především převládá zájem zaměstnavatele na množství vyrobené produkce. Odměna zaměstnance je pak přímo závislá na počtu výrobků či výkonů, který odvede. Tento způsob může být zvolen po zajištění trvalého přísunu materiálu a pravidelného odvozu výrobků. Měla by být doprovázena nějakým typem prémie, aby nedocházelo k nevyhovující kvalitní práci z důvodu, co nejrychlejšího odvedení práce.²³

Pro výpočet mzdy potřebujeme znát úkolovou sazbu (mzda za kus) a pro stanovení sazby musíme znát výkonnostní normy (množství výrobků vyrobených za jednotku času a čas na výrobu jednoho výrobku).

2.12.3 Podílová mzda

Podílová mzda je obvykle vytvářena jako podíl na výkonech v peněžním vyjádření. Základem stanoveného podílu je předpokládaná celková mzda zaměstnance za všechny práce a pracovní doba související s pracovní činností na daném pracovišti. Výše mzdy jednotlivých zaměstnanců se potom určí např. podílem z dosažených tržeb. Tato forma mzdy se používá ve službách a obchodě, zkrátka tam, kde zaměstnanec může významně ovlivnit např. tržby, které lze snadno měřit.²⁴

2.12.4 Smíšená mzda

Smíšená mzda je většinou zpracovávána jako kombinace časové mzdy a úkolové nebo podílové mzdy. Používá se na pracovištích, kde nejsou dány jednoznačné podmínky pro použití úkolové mzdy.²⁵

2.13 Doplnkové formy mzdy

Doplnkové formy mzdy umožňují zaměstnavateli zvolit vhodný systém odměňování zaměstnanců, který by mu vytvořil nejen dostatečnou motivaci zaměstnanců na bezchybném

²³ STÝBLO, J., TRYLČ, L., SCHMIED, Z., ČORNEJOVÁ, H., PELECH, P., ŠENK, Z., d'AMBROSOVÁ, H., LEŠTINSKÁ, V., VALENTA, J. *Abeceda personalisty 2009*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 383 s. ISBN 978-80-7263-512-2. Str. 123.

²⁴ dtto str. 123.

²⁵ dtto str. 123.

plnění úkolů, ale i podmínky pro spravedlivé mzdy jednotlivých zaměstnancům. Mezi doplňkové formy mzdy nejčastěji patří prémie, odměny a různé příplatky.

2.13.1 Prémie

Prémie doplňkovou formou mzdy, kterou si zaměstnavatel pružně zajišťuje zainteresovanost zaměstnanců na pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Její účinnost spočívá v tom, že vytváří závislost mzdy na konkrétním, měřitelném a vyčísleném ukazateli, který zaměstnanec výkonem práce ovlivňuje. Prémie se poskytují za splnění předem stanovených úkolů, které jsou uvedeny v prémiových řádech. Vyplácejí se za takové úkoly, které mohou zaměstnanci svým úsilím bezprostředně a významně ovlivnit. Výše je stanovena % z tarifní mzdy. V praxi prémie nejčastěji doplňují časovou mzdu jako stimulační prvek.²⁶

2.13.2 Výkonnostní odměny

Výkonnostní odměny jsou zpravidla poskytovány zaměstnancům podle předem rámcově stanovených kritérií pracovních výsledků a výkonnosti, na které je odměna vázána a které se v pravidelných intervalech nebo splnění úkolu hodnotí. Na rozdíl od prémie výše odměn v rámci jejich poskytování podléhají volnějšímu režimu a jsou obvykle uděleny nadřízeným vedoucím zaměstnancem.²⁷

2.13.3 Mimořádné odměny

Mimořádné odměny se obvykle poskytují za dosažení zvlášť významných pracovních výsledků nebo za mimořádné pracovní zásluhy. O splněním úkolu a míry pracovních zásluh zaměstnance zde rozhoduje zaměstnavatel.²⁸

2.13.4 Osobní příplatek (osobní ohodnocení)

Tato forma mzdy je založena na ocenění výsledků pravidelného hodnocení pracovní výkonnosti a výsledků práce jednotlivých zaměstnanců. Osobní příplatek dále také spočívá na vzájemném porovnávání výkonu práce zaměstnanců podle určitých kritérií. Těmito kritérii mohou být např. množství a kvalita odvedené práce, spolehlivost, samostatnost, smysl

²⁶ STÝBLO, J., TRYLČ, L., SCHMIED, Z., ČORNEJOVÁ, H., PELECH, P., ŠENK, Z., d'AMBROSOVÁ, H., LEŠTINSKÁ, V., VALENTA, J. *Abeceda personalisty 2009*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 383 s. ISBN 978-80-7263-512-2. Str. 123.

²⁷ dtto str. 123.

²⁸ dtto str. 124.

při týmové práci apod. Časové období pro hodnocení bývá zpravidla delší, než je kalendářní měsíc.²⁹

Výše uvedený výčet doplňkových mzdových forem je výčet nejčastěji zaměstnavateli využívaných způsobů mzdové motivace zaměstnanců. Seznam není kompletní, neboť je na zaměstnavateli jaké druhy doplňkových forem mzdy si zvolí. Často se ještě také poskytují benefity, což jsou další výhody poskytované zaměstnancům, které ale nejsou přímou součástí mzdy. Mezi nejčastější benefity patří např. stravenky, týden placeného volna navíc, mobilní telefony, notebooky a osobní automobily, příspěvek na penzijní připojištění apod. Většina benefitů má daňové dopady na zaměstnance i na zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že tyto benefity jsou pouze pro některé zaměstnance na úkor daňového zatížení všech daňových poplatníků, jedná se o nesystémové řešení, které může vyvolávat sociální napětí ve společnosti.

2.14 Složky mzdy

Zaměstnancům náleží za výkon práce ve výjimečných případech zvláštní příplatky. Mezi tyto výjimečné případy patří práce přesčas, práce ve svátek, práce v noci, práce v sobotu nebo neděli a v neposlední řadě také práce ve ztíženém pracovním prostředí. Na zmíněné příplatky zaměstnancům vzniká právo přímo ze zákona, které upravuje zákoník práce a prováděcí nařízení vlády. Zákon stanoví jejich minimální, nepřekročitelnou úroveň, od níž se zaměstnavatel může odchýlit pouze směrem nahoru, a to některým ze způsobů utváření mezd.

2.14.1 Příplatek za práci přesčas

Koná-li zaměstnanec práci přesčas, přísluší mu ke mzdě, kterou by běžně dosáhl příplatek nejméně ve výši 25 % jeho průměrného výdělku. Místo příplatku může zaměstnanec čerpat náhradní (neplacené) volno v rozsahu práce konané přesčas, na kterém se mohou obě

²⁹ STÝBLO, J., TRYLČ, L., SCHMIED, Z., ČORNEJOVÁ, H., PELECH, P., ŠENK, Z., d'AMBROSOVÁ, H., LEŠTINSKÁ, V., VALENTA, J. *Abeceda personalisty* 2009. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 383 s. ISBN 978-80-7263-512-2. Str. 124.

strany dohodnout. Zaměstnavatel je povinen poskytnout náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu přesčasové práce, pokud se obě strany nedohodnou jinak.³⁰

2.14.2 Příplatek za práci ve svátek

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci na prvním místě náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu čerpání tohoto náhradního volna mají zaměstnanci nárok na náhradu mzdy, jejichž výše se rovná výše jeho průměrného výdělku. Pokud se strany nedohodnou jinak, volno musí být zaměstnanci poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek. Místo náhradního volna se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku nejméně ve výši průměrného výdělku vedle práva na běžnou mzdu, tedy příplatku ve výši 100 %. V případě, že zaměstnanec v důsledku svátku, který připadl na jeho tradiční pracovní den, nepracuje, vzniká mu právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo její část, která mu v důsledku svátku ušla. Den svátku v týdnu trvá 24 hodiny, a to zpravidla od 0.00 hod. do 24.00 hod. a práce v této době je považována za sváteční.³¹

2.14.3 Příplatek za práci v noci

Zaměstnanec při práci v noci má právo na příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného hodinového výdělku. V kolektivní smlouvě lze sjednat i nižší výši příplatku, případně sjednat i jiný způsob určení příplatku, tj. v pevné korunové výši. Ve vnitřním mzdovém předpisu lze sjednat jedinečně stejnou nebo vyšší výši příplatku, než stanoví zákoník práce. Příplatek se vztahuje za jakoukoliv část doby práce v noci, a to je doba mezi 22.00 a 6.00 hodinou.³²

2.14.4 Příplatek za práci v sobotu a neděli

Při práci v sobotu nebo neděli náleží zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě ve výši nejméně 10 % z průměrného výdělku za každou hodinu práce v uvedené dny. V kolektivní smlouvě lze sjednat i nižší výši příplatku, případně sjednat i jiný způsob jeho určení (v korunové výši). Sobota a neděle jsou kalendářní dny, a proto se posuzují od 0.00 hodin do 24.00 hodin. Tento příplatek náleží zaměstnanci bez ohledu na to, zda v sobotu a v neděli

³⁰ ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V., SKOUMALOVÁ, A., DANĚK, A., PŘIKRYLOVÁ, H., ŽILINSKÁ, I., LUKEŠOVÁ, D., DORČÁKOVÁ, J., MIKYSKA, M. *Abeceda mzdové účetní 2009*. 19. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 534 s. ISBN 978-80-7263-497-2. Str. 97.

³¹ dtto str. 98.

³² dtto str. 98.

se u zaměstnance jedná o práci běžnou podle pracovní doby či zda se jedná o mimořádnou přesčasovou práci.³³

2.14.5 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Vláda vymezila ztížené pracovní prostředí jako je prostředí, kde se vyskytují chemické škodliviny, vibrace, zářiče, infekce, karcinogeny, hluk atp. Pokud zaměstnanec pracuje v tomto ztíženém pracovním prostředí, má právo na příplatek ve výši nejméně 10 % z částky, kterou stanoví zákoník práce jako základní sazbu minimální mzdy. Jestliže zaměstnanec pracuje současně pod více ztěžujícími vlivy, poskytuje se mu příplatek v uvedené výši za každý takový vliv. Tento příplatek je jakási forma kompenzace práce v obtížném prostředí, která má zaměstnance zvýhodňovat oproti ostatním, kteří v tomto prostředí nepracují. Tento příplatek by také měl apelovat na zaměstnavatele, aby se snažili zlepšovat pracovní prostředí, resp. odstraňovat ztížené či zdraví škodlivé prostředí. Nicméně ve skutečnosti tomu tak není, zaměstnavatele nízká minimální výše příplatku za práci ve ztíženém prostředí vůbec nijak nemotivuje, aby omezily působení těchto nepříznivých vlivů na zaměstnance.³⁴

Kromě příplatků stanovených zákoníkem práce mohou být zaměstnancům k dosažené mzdě poskytovány i jiné typy příplatků, které žádné limity stanovené zákoníkem práce nemají a mohou být součástí mzdových systémů bez jakéhokoliv omezení. V podnikových mzdových systémech bývá často stanoven, zpravidla v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu, např. příplatek za práci v odpolední směně, příplatek za práci ve výškách apod.

2.15 Průměrný výdělek

Průměrný výdělek je významným nástrojem a právním institutem v oblasti mzdové problematiky. Pomocí průměrného výdělku se stanovuje konkrétní výše různých nároků zaměstnanců vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Průměrný výdělek by měl vyjadřovat skutečnou výdělečnou úroveň zaměstnance.³⁵

³³ ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V., SKOUMALOVÁ, A., DANĚK, A., PŘIKRYLOVÁ, H., ŽILINSKÁ, I., LUKEŠOVÁ, D., DORČÁKOVÁ, J., MIKYSKA, M. *Abeceda mzdové účetní 2009*. 19. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 534 s. ISBN 978-80-7263-497-2. Str. 99.

³⁴ dtto str. 98.

³⁵ VYBÍHAL, V., a kol. *Mzdové účetnictví 2009 praktický průvodce*. 12. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2918-3. Str. 101.

V případech, kdy se pro účely výpočtu peněžitých plnění vychází podle obecně závazných právních předpisů z průměrného měsíčního čistého výdělku zaměstnance, zjišťuje se tento výdělek z průměrného měsíčního hrubého výdělku. Od něho se odečtou záloha na daň z příjmu, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, vypočtené podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se tento výdělek zjišťuje. Průměrný výdělek vychází z hrubé mzdy zaměstnance zúčtované k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v tomto období. Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí (průměrný výdělek se tedy vždy zjišťuje k 1. 1., k 1. 4., k 1. 7. a k 1. 10.). Pokud zaměstnanec neodpracoval v rozhodném období alespoň 21 dnů, používá se místo průměrného výdělku tzv. pravděpodobný výdělek, tj. výdělek, kterého by zaměstnanec pravděpodobně dosáhl, kdyby býval pracoval celé čtvrtletí.³⁶

Pokud je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda, která se poskytuje za delší období než je kalendářní čtvrtletí (např. roční odměna), určí se poměrná část průměrného výdělku připadající na jedno čtvrtletí. Vykonává-li zaměstnanec u stejného zaměstnavatele několik činností, posuzuje se mzda v každém takovém pracovním vztahu samostatně.³⁷

Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek, který se vynásobí průměrným počtem pracovních hodin připadajících v roce na jeden měsíc, resp. týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348 (průměrný počet týdnů připadajících na měsíc v průměrném roce).³⁸

Použití průměrného výdělku v pracovním právu můžeme rozdělit na tyto směry použití:

- v oblasti náhrady mzdy ušlé mzdy,
- jako základ pro výpočet některých mzdových nároků či doplatků,
- při výpočtu některých plnění,
- při sankčních opatřeních, při limitování náhrady škody jak při odpovědnosti zaměstnance, tak i při odpovědnosti zaměstnavatele,
- jako základ pro výpočet některých nároků vznikajících mimo pracovněprávní vztahy,

³⁶ TIETJENOVÁ, K. a kol. *Mzdy 2009*. Praha: ASPI, 2009. s. 753. ISBN 978-80-7357-427-7. Str. 223.

³⁷ BĚLINA, M., a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612. ISBN 978-80-7400-186-4. Str. 315.

³⁸ TIETJENOVÁ, K. a kol. *Mzdy 2009*. Praha: ASPI, 2009. s. 753. ISBN 978-80-7357-427-7. Str. 224.

- jako měřitelný ukazatel pro kolektivní vyjednávání o budoucím růstu mezd.³⁹

2.16 Náhrada mzdy při překážkách v práci

Překážkou v práci se obecně nazývá doba, po kterou zaměstnanec ve stanovené pracovní době z různých důvodů nepracuje nebo kdy zaměstnavatel nemůže zaměstnanci práci přidělovat.

Jelikož zaměstnanci za vykonanou práci přísluší mzda, a nezavinil skutečnost, že práce nemůže být na základě překážek v práci vykonávána, tak zaměstnanci náleží náhrada mzdy či jiná obdobná kompenzace. Ve všech případech zákonem uznaných překážek v práci zaměstnanci přísluší pracovní volno. A pokud je poskytováno pracovní volno s náhradou mzdy, poskytuje se tato náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.⁴⁰

Pracovně právní předpisy rozlišují překážky v práci na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele.

2.16.1 Překážky na straně zaměstnance

Je-li zákonem stanovená překážka v práci na straně zaměstnance, vzniká mu nárok na pracovní volno a ve většině případů také na náhradu mzdy nebo na odměnu od subjektu, pro něhož byl uvolněn, nebo popřípadě na dávku sociálního zabezpečení. V některých případech se poskytuje jen pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy. Jestliže zaměstnanec předem ví o jeho překážce v práci, musí včas zaměstnavatele požádat o poskytnutí pracovního volna.

Zákoník práce rozlišuje:

- překážky z důvodu obecného zájmu - patří sem výkon veřejných funkcí (např. poslanci), výkon občanských povinností (např. svědectví u soudu) a jiné úkony v obecném zájmu,
- překážky související s brannou povinností,

³⁹ BĚLINA, M., a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612. ISBN 978-80-7400-186-4. Str. 314.

⁴⁰ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: ASPI, 2008, 124 s. ISBN 978-80-7357-352-2. Str. 83.

- překážky z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia,
- důležité osobní překážky v práci - patří sem pracovní neschopnost pro nemoc, vyšetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení, stěhování, mateřská a rodičovská dovolená, karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu, ale také svatba, úmrtí nebo narození dítěte a další jiné osobní překážky.⁴¹

2.16.2 Překážky na straně zaměstnavatele

Vyskytnou-li se na straně zaměstnavatele překážky v práci a zaměstnanec z tohoto důvodu nemůže konat práci, tak je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy v souladu se zákonem, příp. kolektivními smlouvami či vnitřními předpisy.

Zákoník práce rozlišuje:

- prostoje – způsobené např. poruchou stroje, přerušením dodávky surovin, chybnými pracovními podklady,
- přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelné událostí
- a jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele.⁴²

⁴¹ MARTINÍKOVÁ, J. *Úvod do pracovního práva a problematiky zaměstnanosti*. 2. vydání. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2006. 84 s. ISBN 80-248-0087-X. Str. 36.

⁴² dtto str. 37.

3 MZDOVÝ SYSTÉM VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI

3.1 O společnosti

Firma EKOZIS, spol. s r.o. se zabývá podnikáním ve stavební výrobě, výrobě drceného kameniva, obchodem stavebním materiálem, provozem vodovodů, kanalizací a čistíren odpadních vod. Firma byla založena v roce 1991, kdy navázala na dlouholetou tradici stavební výroby v oboru zemědělského stavitelství, která se datuje již od roku 1959. V závislosti na vyvíjejícím se trhu stavebních prací firma rozšiřovala svoji nabídku a výrobní program, na který se postupně vybavovala technicky, materiálně i profesně, takže dnes je firma schopna realizovat stavby jakéhokoliv charakteru.

Důsledně se společnost zaměřuje na kvalitu, cenovou dostupnost a rychlost realizovaných staveb a poskytovaných služeb. Ve společnosti je zaveden systém řízení jakosti dle ČSN EN ISO 9001, systém environmentálního managementu dle ČSN EN ISO 14001 a systém managementu BOZP dle ČSN OHSAS 18001:2008. Zároveň je společnost držitelem velkého průkazu způsobilosti k provádění ocelových konstrukcí. Společnost dlouhodobě dosahuje kladných hospodářských výsledků, což se pozitivně projevuje na kvalitě a technické úrovni vybavenosti firmy. Stabilní hospodářská situace firmy se zároveň pozitivně projevuje u obchodních partnerů a samosprávných orgánů.

Hlavním strategickým cílem rozvoje společnosti je především efektivní využívání všech disponibilních zdrojů k dosažení vyšší prosperity firmy. Ve vztahu ke klientům nadále budovat pozici solidní a zodpovědné firmy, plnící své závazky, vycházející vstříc požadavkům zákazníků, založené na seriózní cenové politice, garanci kvality a lhůt realizace stavebních děl a poskytovaných služeb.

Firma EKOZIS, spol. s r.o. Zábřeh je zapsána v Obchodním rejstříku Ostrava, oddíl C, vložka 2061.

3.2 Střediska

3.2.1 *Stavební výroba*

Stavební výroba společnosti komplexně realizuje stavby různého charakteru, hlavně v oborech:

- vodohospodářské stavby, stavby vodovodů, kanalizací, čistíren odpadních vod,
- vodních nádrží, úprav vodních toků a jejich revitalizace,
- stavby průmyslové,
- stavby občanské vybavenosti,
- stavby rodinných domů a bytových domů,
- stavby zemědělské,
- stavby dopravní infrastruktury,
- stavby ekologické, výstavba skládek komunálních a průmyslových odpadů, sanace starých zátěží.

Pro realizaci všech druhů staveb je společnost technicky a materiálně vybavena. Zejména vlastní širokou paletu zemních strojů, dopravních prostředků, zdvihací techniky, speciálních strojů, bednění, lešení pažení, hutnicí techniky včetně drobné mechanizace.

Společnost nabízí potenciálním investorům pomoc s přípravou investice, projektem, financováním stavby a zpracování nejvýhodnější cenové nabídky pro kvalitní a včasnou realizaci stavby.

3.2.2 *Prodej stavebního materiálu*

V prodejnách stavebnin společnosti najdete vše, co potřebujete pro stavbu, rekonstrukci nebo modernizaci vašeho domu či bytu. Společnost nabízí široký sortiment nejen stavebních materiálů, ale i dalších nástrojů, pomůcek a materiálů pro údržbu domu, bytu i zahrady. Služby společnosti ohledně prodeje stavebnin jsou poskytovány v prodejnách v Zábřehu, Šumperku a Hanušovicích.

Nabízené služby:

- odborné poradenství,
- zpracování cenové nabídky,

- prospektový materiál,
- odborný prodej přímo v prodejnách,
- sobotní prodej,
- naložení zakoupeného zboží do osobního auta,
- naložení zboží na paletách vysokozdvihným vozíkem,
- dopravu materiálu na stavbu,
- množstevní slevy,
- bezproblémové parkování,
- skládání hydraulickou rukou.

3.2.3 Výroba drceného kameniva - produkce

V této oblasti společnost nabízí tyto produkty:

- drť frakce 4-8 - vhodná pro ukládání dlažeb,
- drť frakce 8-16 - vhodná pro povrchové úpravy vozovek, obsypový materiál tř. B,
- šterk frakce 16-32 - vhodný do vozovek, tř. B,
- šterk frakce 32-63 - vhodný do vozovek, tř. B,
- dále nabízí kombinaci těchto materiálů - např. frakce 0-32, 0-63, 0-125, také certifikované,
- lomový kámen netříděný - vhodný jako stavební,
- prosívka frakce 0-4 - vhodná pro zednické práce i jako zásypový materiál, kromě plynového potrubí,
- prosívka frakce 0-8 - kopaný přetříděný písek, ověřený pro zásyp plynového potrubí,
- kámen do betonu,
- lomový kámen záhozový, skrývku, zeminu, odval.

3.2.4 Provoz ČOV a vodovodů

V návaznosti na realizované stavby vodovodů, kanalizací a čistíren odpadních vod společnost nabízí obcím i zajištění jejich provozování. V současné době společnost provozuje: Vodovod v obci Hrabíšť, Kanalizace a ČOV v obcích Postřelmov, Sudkov, Leština, Lesnice, Zvole, Lukavice, Dolní Studénky, Horní Studénky a Velké Losiny - Žárová. Dohled na ČOV - Červenohorské sedlo, Bohutín, Loučná nad Desnou-Kociánov, Asanace Žichlínek, Jedlí, Třanovice. V obcích Postřelmov, Sudkov, Zvole, Dolní Studénky se jedná o provoz vakuové kanalizace.

3.2.5 Zámečnická výroba

V zámečnických dílnách společnost nabízí rozmanité druhy výrobků: zábradlí, vrata, brány, různé varianty oplocení, poklopy, mříže, vystrojení čistíren odpadních vod nerez potrubím, výrobky z nerez a další drobné zámečnické produkty.

Dále také společnost zajišťuje stříhání, ohýbání a ukládání armovacích betonářské oceli na stavbách, atypické zámečnické výrobky pro stavby, vystrojování čistíren odpadních vod, armaturních komor vodojemů, čerpacích stanic apod. včetně prací a výrobků z nerez.

3.2.6 Nákladní doprava

Středisko dopravy zajišťuje technologickou dopravu na stavbách společnosti, silniční dopravu stavebních materiálů od dodavatelů na stavby, práce s autojeřáby do nosnosti 20 tun, dopravu transportbetonu a těžkou přepravu strojů a materiálů na plošinovém návěsu nosnosti 40 tun. Zajišťuje rozvoz PHM pro těžkou mechanizaci a dopravní prostředky na stavbách cisternou AVIA. K dispozici má též cisternu pro dovoz vody a cisternu na fekálie.

3.2.7 Těžká mechanizace

Středisko těžké mechanizace zajišťuje veškerý objem a druhy zemních prací na stavbách, skryvky, těžba, výkopové práce, nakládka zemin a hornin, bourací práce bouracími kladivy na kolových i pásových rypadlech různých velikostí, zemní práce ve svazích kráčovými rypadly KAISER a MENZI-MUCK, hutnění zemin a kameniva vibračními válci.

3.2.8 Půjčovna malé mechanizace

Obhospodařuje ve společnosti drobnou stavební mechanizaci. Zajišťuje její servis, opravy a poradenskou činnost k jejímu používání. Dále zajišťuje řezání živých povrchů, betonových ploch, jádrové vrtání prostupů, rour, skruží, jímek a vodojemů a pod.

3.2.9 Recyklace stavebních materiálů

Pro recyklaci stavebních odpadů společnost používá semimobilní (převážaný na podvalníku) drtič odrazový ODR 900×1000 s výkonem 40 - 125 t/hod v závislosti na kvalitě drceného materiálu a požadované zrnitosti výstupního materiálu.

3.3 Personalistika

3.3.1 Skladba zaměstnanců

EKOZIS, spol. s r.o. Zábřeh zaměstnává v současné době cca 250 zaměstnanců. Přibližně 30 % zaměstnanců zastává technicko-hospodářské funkce v oblasti řízení, ekonomiky, rozpočtování a obchodní činnosti. Dělnické profese (170-180 zaměstnanců) tvoří stavební řemesla - zedníci, tesaři, betonáři, železáři, lešenáři, zámečníci, elektrikáři, vodoinstalatéři a další pracovníci odborných stavebních profesí. Silnou skupinu tvoří řidiči nákladních automobilů, strojníci těžké mechanizace, opraváři stavebních strojů dopravních prostředků.

Tabulka 3.1 Rozdělení zaměstnanců dle středisek ke dni 31. 12. 2009

Středisko	POP	THP	D
Správa	4	19	
Stavební výroba		14	82
Doprava		2	23
Mechanizace		2	29
Zámečníci		0	7
Kamenolomy		2	11
Opravářské dílny		1	16
Prodejny stavebnin		19	10
Provoz ČOV a vodovodů		5	0
Celkem	4	64	178

Zdroj: Společnost EKOZIS, spol. s r. o.

Další pracovníci jsou zaměstnáni na úseku provozu čistíren odpadních vod a vodovodů, v kamenolomech společnosti v Hraběšicích-Krásném, Bohdíkově a Šumperku-Temenici. Významnou činností společnosti, zaměstnávající pracovníky, je provozování tří prodejen stavebního materiálu v Zábřehu, Šumperku a Hanušovicích-Potůčnicku.

Tabulka 3.2 Rozdělení zaměstnanců dle pohlaví ke dni 31. 12. 2010

Pohlaví	Absolutní počet	Relativní počet
Žena	24	9,06 %
Muž	241	90,94 %
Celkem	265	100 %

Zdroj: EKOZIS, spol. s r. o.

Z výše uvedené tabulky jde vidět, že téměř všichni zaměstnanci společnosti (90 % zaměstnanců) tvoří muži. Tento fakt je dán především skutečností, že se jedná o stavební společnost a zastoupení žen ve společnosti bude zřejmě pouze na pracovní pozici v ekonomické oblasti a administrativy.

Tabulka 3.3 Rozdělení zaměstnanců dle věku ke dni 31. 12. 2010 (bez THP)

Věk	Absolutní počet	Relativní počet
< 30	15	7,94 %
30 - 39	39	20,63 %
40 - 49	51	26,98 %
50 - 59	74	39,15 %
> 60	10	5,29 %
Celkem	189	100 %

Zdroj: EKOZIS, spol. s r. o.

Výše uvedená tabulka nám udává skladbu zaměstnanců ve společnosti rozdělenou podle jejich věku. Největší zastoupení mají zaměstnanci ve věku 50 – 59 let. Při výpočtu průměrného věku zaměstnanců by nám vyšlo číslo 46. Můžeme tedy říci, že věkový průměr zaměstnanců ve společnosti je 46 let.

Další rozdělení zaměstnanců je uvedeno v příloze č. 1. Jedná se o rozdělení zaměstnanců podle místa bydliště, které nám udává kolik zaměstnanců a zejména odkud dojíždějí do zaměstnání.

3.3.2 *Sjednání pracovního poměru ve společnosti*

Společnost EKOZIS, spol. s r. o. se svými zaměstnanci sjednává pracovní poměr na základě pracovní smlouvy. Uvádí v ní zejména zákonem stanovené položky, jako jsou identifikační údaje zaměstnance, den vzniku pracovního poměru, druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán a místo výkonu práce. Společnost se svými zaměstnanci zpravidla nejprve ujednává pracovní poměr na dobu určitou a poté v případě zájmu obou stran (jak společnosti, tak zaměstnance) na dobu neurčitou. V první řadě také sjednávají se svými zaměstnanci zkušební dobu, většinou se jedná o zkušební dobu v délce 3 měsíců. Pokud se sjednává plný pracovní úvazek a ne zkrácený pracovní úvazek, tak jde o 40 hodin týdně. Zaměstnanci před uzavřením pracovní smlouvy jsou seznámeni s jejich právy a povinnostmi a také s pracovními a zejména mzdovými podmínkami. Při nástupu do práce se zaměstnanci

seznamují s organizačním řádem, pracovním řádem a s ostatními vnitřními předpisy. Dále také s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s protipožárními předpisy, které musí při své práci dodržovat.

3.4 Obecná ustanovení mzdového systému

Společnost EKOZIS, spol. s r. o. má vydán vnitřní předpis 01/2006 ke dni 27. 2. 2006 a dodatek č. 1 ke dni 2. 1. 2007 za účelem řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. Dále má také společnost EKOZIS, spol. s r. o. vydán pracovní řád s platností od 1. 1. 2011. Pracovní řád rozvádí ustanovení zákona, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů. Pracovní řád je závazný pro zaměstnavatele a všechny zaměstnance. Odpovědnost za dodržování pracovního řádu mají zaměstnanci na všech stupních řízení. Spolupracují s vedením společnosti, mzdovou účtárnou a personálním oddělením.

Mezi obecná ustanovení mzdového systému patří zejména mimo jiné výplata mzdy. Ve společnosti EKOZIS, spol. s r. o. je mzda splatná 18. kalendářní den v kalendářním měsíci. Zaměstnanci je mzda vyplácena v české měně a vyplácí se bezhotovostním způsobem všem zaměstnancům na účet, který na základě své žádosti o zasílání mzdy sdělili při uzavření pracovního poměru zaměstnavateli. Mzda je na účet zaměstnancům poukázána vždy v termínu. Při měsíčním vyúčtování mzdy společnost svým zaměstnancům prostřednictvím účetního software vydává písemný doklad, tzv. výplatní lístek, který obsahuje údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách. Vzorový výplatní lístek je uveden v příloze č. 2.

Při zpracování mezd zaměstnanců se vychází z docházkového listu, na němž se zaznamenává docházka jednotlivých zaměstnanců. Vedoucí jednotlivých úseků odpovídají za dodržování docházky a v případě absence zaměstnanci předkládají potřebné doklady jako např. potvrzení o dočasné neschopnosti, ošetřování člena rodiny, atd. Čerpání dovolené zaměstnanci oznamují předem a po dohodě s vedoucím úseku je umožněno zaměstnanci dovolenou čerpat. Z doložených podkladů absence a dovolené je v docházkovém listě zaznamenán celkový počet odpracovaných hodin a dnů. Tím je u každého zaměstnance stanovena hrubá mzda, která je podkladem pro výpočet daně ze mzdy a odvodů sociálního a zdravotního pojištění.

Dalším důležitým pojmem v mzdovém systému je pracovní doba. Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Co se týče rozvržení pracovní doby, tak zaměstnavatel určí konec a začátek pracovních směn, zpravidla do pětidenního pracovního týdne tak, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s předpisy BOZP. Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. Vedení společnosti EKOZIS, spol. s r.o. stanovuje pro letní období pracovní dobu, dobu od 6:00 až 14:30 hod. a pro zimní období pracovní dobu od 7:00 až 15:30 hod. Přestávka v práci na jídlo a oddech je poskytována nejdéle po 6 - ti hodinách (mladistvému zaměstnanci po 4,5 hodinách), není započítána do pracovní doby a nemůže být poskytována na začátku a konci pracovní doby. Výjimky v rozvržení pracovní doby povoluje pouze ředitel společnosti na základě písemné žádosti zaměstnance. Vzorová tabulka rozvržení pracovní doby je uvedena v příloze č. 3.

3.5 Systém odměňování zaměstnanců

Jak již bylo uvedeno v teoretické části, každý zaměstnavatel si může zvolit vlastní mzdový systém pro odměňování svých zaměstnanců. Odměňování zaměstnanců ve společnosti za vykonanou práci se řídí platnými mzdovými předpisy, vnitřním předpisem.

Ve společnosti je používána časová forma mzdy, která závisí na množství odpracovaného času a na mzdovém tarifu za práci dané kvalifikace.

Zaměstnanci jsou pro účely odměňování rozděleny na dvě kategorie:

3.5.1 Zaměstnanci THP

Při odměňování THP zaměstnanců se společnost řídí vnitřní směrnicí, která se týká nejnižší úrovně zaručené mzdy. Tato směrnice společnosti nabyla platnost 1. 1. 2010 a je regulována podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Ve společnosti se používá 9 skupin prací (2. – 9B.).

- 2. skupina prací

Podle zákona do této skupiny patří: ruční manipulace s hmotami, materiály, zbožím o hmotnosti nad 15 kg, samostatná kvantitativní, příp. kvalitativní přejímka zboží, materiálů a surovin, vedení jednoduchých evidencí, výkazů a seznamů.

Do této skupiny prací se ve společnosti zařazuje: skladník, účetní – prodejce.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy dle zákona: 8 900 Kč; dle společnosti: 8 900 Kč.

- 3. skupina prací

Do této skupiny patří činnosti: nabídka a samostatný prodej zboží, přejímka, uskladňování, vystavení zboží v prodejně, ve skladě, samostatný prodej zboží vyžadující odborné znalosti, samostatná práce na počítači, fakturace a likvidace faktur, provádění účetních záznamů, manipulace s peněžní hotovostí.

Zde ve společnosti patří: skladník – prodejce, účetní - prodejce, skladník.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy dle zákona: 9 800 Kč; dle společnosti: 9 800 Kč.

- 4. skupina prací

Do této skupiny patří: samostatné účtování pohledávek a závazků na úseku zúčtovacích vztahů (k odběratelům, dodavatelům a zaměstnancům), zajišťování inventarizace majetku a závazků, účetní práce za skupiny účtů, provádění oprav v účetních dokladech, výpočet výše mzdy a dalších plnění poskytovaných zaměstnancům, provádění dílčích odborných technických agend, technické práce.

Zde ve společnosti patří: účetní prodejny, prodejce, příprava výroby, mistr.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy dle zákona: 10 800 Kč; dle společnosti: 10 800 Kč.

- 5. skupina prací

Zde patří: vedení účetnictví účetní jednotky, zajišťování financování, agenda zúčtovacího a platebního styku, analýza pohledávek a závazků, zajišťování jednotlivých úseků obchodní činnosti (např. průzkum trhu, zásobování a odbytu), kalkulace, cenová, finanční, obchodní agenda, zpracování projektových podkladů jednodušších sestav, řízení odborných prací na vymezeném technologickém, výrobním nebo provozním úseku.

Do této skupiny prací se ve společnosti zařazuje: skladník, účetní více účtů, obchodní zástupce, sekretářka, pokladní, provozní technik, mistr, účetní středisek.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy dle zákona: 12 000 Kč; dle společnosti: 12 000 Kč.

- 6. skupina prací

Zde patří: organizační zajišťování technického provozu, personální agenda, kompletní zpracování projektové, technické přípravy výrob a provozů.

Do této skupiny prací se ve společnosti zařazuje: personální agenda, přípravář výroby, rozpočtář, provozní technik, mistr.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy dle zákona: 13 200 Kč; dle společnosti: 13 200 Kč.

- 7. skupina prací

Zde patří: samostatné organizační zajišťování technického provozu, řízení a koordinace složitých systémů, dílčích metod a koncepcí prací.

Do této skupiny prací se ve společnosti zařazuje: mistr, stavbyvedoucí, technik.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy dle zákona: 14 600 Kč; dle společnosti: 14 600 Kč.

- 8. skupina prací

Zde patří: řízení a koordinace systémových specializovaných prací, řízení obtížných a mimořádně složitých staveb.

Do této skupiny prací se ve společnosti zařazuje: stavbyvedoucí, vedoucí středisek, hlavní účetní, mzdová účetní, hlavní prodejce.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy dle zákona: 16 100 Kč; dle společnosti: 16 100 Kč.

- 9A. skupina prací

Do této skupiny prací patří nejsložitější tvůrčí systém práce a činnosti.

Zde ve společnosti patří: úsekový vedoucí, investiční technik, ekonom, kontrolor, náměstek.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy dle zákona: 16 500 Kč; dle společnosti: 16 500 Kč.

- 9B. skupina prací

Do této skupiny patří také nejsložitější tvůrčí systém práce a činnosti.

Zde ve společnosti patří: úsekový vedoucí, ředitel.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy dle zákona: 17 000 Kč; dle společnosti: 20 000 Kč.

3.5.2 Dělnické profese

Společnost se řídí vnitřní směrnici týkající se nejnížší úrovně zaručené mzdy i k odměňování dělnických profesí. Tato směrnice je upravena také podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a nařízení vlády č. 567/2006 Sb. a je platná od 1. 1. 2010. Těmto zaměstnancům je poskytována základní mzda ve výši podle příslušné skupiny prací a podle druhu vykonávané práce. Ve společnosti používají 4 skupiny prací (1. – 4.).

- 1. skupina prací

Podle zákona je tato skupina charakteristická činnostmi jako: kontrola příchodů a odchodů zaměstnanců a dalších osob, příjezdů a odjezdů vozidel, výdej klíčů, běžný úklid, doručování zásilek, ruční manipulace se zbožím, neboli výrobky do 15 kg, případné využití jednoduchých mechanizačních prostředků.

Do této skupiny prací se ve společnosti zařazují: hlídači a POP zaměstnanci.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy dle zákona: 48,10 Kč; dle společnosti: 48,10 Kč.

- 2. skupina prací

Do této skupiny patří tyto činnosti: obsluha telefonní ústředny, obsluha systému ústředního vytápění, zajišťování ochrany objektů, provádění terénních úprav svahů a příkopů silnic a cest včetně odstraňování křovin a větví ručně, kopáčské práce, přidavačské práce, opravy dlažeb chodníků, montáž a demontáž trubkových a podobných lešení, ruční manipulace s hmotami, materiály, zbožím o hmotnosti nad 15 kg, samostatná kvantitativní příp. kvalitativní přejímka zboží, výrobků, materiálů a surovin, obsluha skladovacích mechanismů, údržbářské práce, řízení silničních motorových vozidel do 3,5 tun.

Zastoupení mají zde pracovní pozice: řidič, prodejce – skladník, pomocný stavební dělník a POP zaměstnanci.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy dle zákona: 53,10 Kč; dle společnosti: 53,10 Kč.

- 3. skupina prací

Podle zákona do této skupiny patří činnosti jako: řízení, údržba a opravy silničních motorových vozidel s více než 9 místy k sezení včetně řidiče, nebo vozidel o celkové hmotnosti nad 3,5 tun, provádění středních a generálních oprav automobilů. Ruční kování, opravy elektrických instalací, obrábění materiálů, zámečnické práce, vyzdívání příček včetně provedení oprav omítek, vyzdívání zdiva z kamene včetně jeho opracování, provedení a opravy vnitřních dlažeb a obkladů, zhotovení a osazování krovů a nosníků, zdění lícového zdiva, venkovní dlaždičské práce, malířské práce, instalační a topenářské práce, řízení a obsluha a běžná údržba dozérů, skrejprů, grejdrů, silničních fréz apod., výroba, opravy a montáž klempiřských výrobků, krytiny a dalších prvků z Cu a Al plechu, nabídka a samostatný prodej zboží, přejímka, uskladňování, vystavení zboží v prodejně, samostatný prodej zboží vyžadující speciální odborné znalosti.

Ve společnosti mají v této skupině zastoupení pracovní pozice: řidič, opravář, elektrikář, zámečník, stavební dělník, zedník, tesař, strojník, prodejce – skladník.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy dle zákona: 58,60 Kč; dle společnosti: 58,60 Kč.

- 4. skupina prací

Tuto skupinu prací podle zákona charakterizují činnosti jako: rozměrování a zakládání všech druhů zdiva podle stavebních výkresů, kontrola motorových vozidel po opravě nebo diagnostika závad a testování motorů a elektrického a elektronického příslušenství vozidel včetně odstranění závad, broušení, frézování, soustružnické práce.

V této skupině ve společnosti mají zastoupení pracovní pozice: řidič, opravář, elektrikář, zámečnický, stavební dělník, zedník, tesař, strojník, prodejce – skladník. Avšak všechny tyto pozice s dlouholetou praxí.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy dle zákona: 64,70 Kč; dle společnosti: 64,70 Kč.

3.6 Příplatky ke mzdě ve společnosti

Ve společnosti EKOZIS, spol. s r. o. jsou poskytovány tyto příplatky ke mzdě: příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za práci v sobotu či neděli, příplatek za práci v noci, příplatek za ztížené pracovní podmínky, za práci ve zdraví škodlivém prostředí, příplatek za vedení čety.

3.6.1 Příplatek za práci přesčas

Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas pouze ve výjimečných případech a pouze na základě dohody se zaměstnancem. Pokud je práce přesčas nařízena, nesmí u jednotlivého zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Nad rámec 150 hodin v kalendářním roce lze přesčasovou práci konat pouze se souhlasem daného zaměstnance, ale i zde nesmí překročit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech. V případě práce přesčas jsou ve společnosti dodržována ustanovení ZP a příplatek je stanoven ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

3.6.2 Příplatek za práci ve svátek

Práci ve svátek lze nařídit jen výjimečně a v odůvodněných případech. Na způsobu její kompenzace se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou. Výše příplatku je stanoven zákonem na 100 % průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek.

3.6.3 Příplatek za práci v noci

Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnavatel je povinen zajistit vyšetření zaměstnance lékařem pracovně lékařské péče před zařazením na noční práci dále dle pravidelné potřeby, popř. na požádání zaměstnance. Úhrada za poskytnutou péči nesmí být vyžadována. Pracoviště, na kterém se pracuje v noci je zaměstnavatel povinen vybavit prostředky pro poskytnutí první pomoci. V případě noční práce (tj. v době mezi 22. a 6.00 hodinou) jsou ve společnosti dodržována ustanovení ZP a příplatek je stanoven ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku.

3.6.4 Příplatek za práci v sobotu a neděli

Příplatek za práci v sobotu a v neděli je kompenzací za zásah do osobního života zaměstnance a jeho rodiny. V případě, že provozní podmínky zaměstnavatele vyžadují, aby zaměstnanci pracovali i o víkendu, mají zaměstnanci na tento příplatek nárok. Ve společnosti je tento příplatek také dodržován a podle zákona je stanoven ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku.

3.6.5 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Příplatkem za práci ve ztíženém pracovním prostředí se zaměstnancům kompenzuje výkon prací za podmínek, které jsou charakterizované výskytem rizikových faktorů vymezených pro účely ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Příplatek za práci ve ztíženém (zdraví škodlivém) pracovním prostředí je ve společnosti dodržován v zákonem stanovené výši 10 % minimální mzdy, tj. 4,81 v korunové výši.

3.6.6 Příplatek za vedení čety

Společnost také dále poskytuje příplatek za vedení čety ve výši 6 Kč za hodinu. Tento příplatek náleží zaměstnancům neboli předákům, kteří řídí a organizují práci v pracovní četě.

3.7 Odměny

Prémie se ve společnosti rozdílně poskytují opět podle rozdělení zaměstnanců do dvou výše zmíněných skupin pro účely odměňování.

3.7.1 Prémie – zaměstnanci THP

Tabulka 2.4 Zaměstnanci THP (prémie)

Dle zákona		Dle společnosti EKOZIS, spol. s r. o.		
skupina prací	nejnižší úroveň zaručené mzdy	skupina prací	nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za měsíc		v Kč za měsíc	
			Základ	Prémie
2	8.900,-	2	8.900,-	0 - 40 %
3	9.800,-	3	9.800,-	0 - 40 %
4	10.800,-	4	10.800,-	0 - 40 %
5	12.000,-	5	12.000,-	0 - 40 %
6	13.200,-	6	13.200,-	0 - 40 %
7	14.600,-	7	14.600,-	0 - 50 %
8	16.100,-	8	16.100,-	0 - 50 %
9A	16.500,-	9A	16.500,-	0 - 100 %
9B	17.000,-	9 B	20.000,-	0 - 100 %

Zdroj: EKOZIS, spol. s r. o.

Výše uvedená tabulka zobrazuje výši nejnižší úrovně zaručené mzdy podle zákona a výši nejnižší úrovně zaručené mzdy ve společnosti EKOZIS, spol. s r. o. pro zaměstnance THP. Ve společnosti se tato mzda navyšuje v rozmezí podle výše uvedených prémie, které jsou rozděleny do skupin podle pracovní pozice, tzn., že každá pracovní pozice ve společnosti má své rozmezí udělovaných prémie. A také každý zaměstnanec v této skupině dosahuje jiné celkové výše mzdy podle různých hledisek, které se ve společnosti zohledňují.

3.7.2 Prémie – dělnické profese

Tabulka 2.5 Dělnické profese (prémie)

Dle zákona		Dle společnosti EKOZIS spol. s r. o.		
skupina prací	nejnižší úroveň zaručené mzdy	skupina prací	nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za měsíc		v Kč za měsíc	
			Základ	Prémie
1	48,10	1	48,10	0 - 20 %
2	53,10	2	53,10	0 - 25 %
3	58,60	3	58,60	0 - 35 %
4	64,70	4	64,70	0 - 35 %

Zdroj: EKOZIS, spol. s r. o.

Výše uvedená tabulka zobrazuje výši nejnižší úrovně zaručené mzdy podle zákona a výši nejnižší zaručené mzdy ve společnosti EKOZIS, spol. s r. o. pro dělnické profese. Ve společnosti se tato mzda navyšuje podle výše uvedených prémie, které jsou rozděleny do skupin podle pracovní pozice. 1. skupina prací se dále rozděluje na hlídače, kteří avšak nedostávají žádné tyto prémie (0 %), na POP zaměstnance, kterým náleží prémie v rozmezí od 0 – 25 %. V 2. skupině jsou také dále prémie rozděleny pro POP zaměstnance (0 – 20 %), pomocné stavební dělníky (0 – 20 %), pro prodejce – skladníky (0 – 25 %) a pro řidiče (0 - 20 %). 3. skupina je také dále rozdělena na řidiče, kteří dostávají prémie ve výši 0 – 20 %; opraváře, elektrikáře a zámečníky, kteří dostávají prémie ve výši 0 – 30 %; stavební dělníky, zedníky a tesaře, kteří dostávají 0 - 20 % prémie; strojníky, kteří dostávají prémie ve výši 0 – 35 %; a v neposlední řadě také prodejce - skladníky, kteří dostávají prémie ve výši 0 – 30 %. 4. skupina prací je rozdělena na jednotlivé pozice stejně jako 3. skupina, ale zde náleží pracovní pozice s dlouholetou praxí. V tomto případě je také rozmezí udělených prémie individuální. Prémie závisí na různých kritériích ve společnosti.

3.7.3 Prémie za splnění stanovených úkolů či dokončení stavby

Poskytování těchto prémie ve společnosti je individuální. Výše dané prémie je udělována zejména podle rozpočtových nákladů stavby. Dalším důležitým hlediskem pro určení výše prémie je doporučení stavbyvedoucího (mistra), který podává návrh na přidělení cílové prémie a poté tuto částku musí ještě schválit jednatel společnosti.

3.8 Firemní benefity

Společnost poskytuje příspěvky zaměstnancům na penzijní připojištění a příspěvky na stravování. Vytváří pro své zaměstnance zázemí prosperující firmy a od zaměstnanců očekává vysoké profesionální pracovní nasazení, samostatnost v rozhodování, flexibilitu, spolehlivost a loajalitu k firmě.

3.8.1 Příspěvek na penzijní připojištění

Příspěvek na penzijní připojištění je z finančních důvodů dočasně pozastaven. Jinak společnost poskytuje svým zaměstnancům v pracovním poměru měsíční příspěvek na penzijní připojištění. Tyto příspěvky jsou poskytovány na základě uzavřených smluv mezi společností

a vybranými penzijními fondy. Společnost přispívala měsíčně částkou v rozmezí 100 - 300 Kč podle délky trvajícího pracovního poměru ve společnosti.

3.8.2 Příspěvek na stravenky

Společnost za účelem zajištění zaměstnaneckého stravování svým zaměstnancům v pracovním poměru s pracovním úvazkem 40 hodin týdně a tito zaměstnanci odpracují 6 hodin v jedné směně a zbývající dvě hodiny budou překážky na straně zaměstnance, poskytne zaměstnancům stravovací kupon v hodnotě 80 Kč. Zaměstnanci s pracovním úvazkem 30 hodin týdně, kteří odpracují 6 hodin v jedné směně, obdrží od zaměstnavatele stravovací kupon 40 Kč. Stravovací kupony zaměstnanci dostávají dodatečně v průběhu měsíce následujícího.

Úhrada stravovacích kuponů je provedena zaměstnancům formou srážky ze mzdy v nejbližším výplatním termínu. Za stravovací kupon v hodnotě 80 Kč zaplatí zaměstnanec 36 Kč a zbylou částku hradí zaměstnavatel z nákladů. Za stravovací kupon v hodnotě 40 Kč zaplatí zaměstnanec 18 Kč a zbylou částku hradí zaměstnavatel z nákladů.

Na jednu odpracovanou směnu lze uplatnit pouze 1 stravovací kupon. Nárok na stravovací kupony nemůže být uplatněn v případě, že na stravovací kupon není nárok, za dobu čerpání dovolené, neplaceného volna, v době pobírání dávek nemocenského pojištění a v době překážek na straně zaměstnavatele.

Vedoucí středisek nahlásí do tří pracovních dnů následujícího měsíce počet stravovacích kuponů hlavní účetní popřípadě mzdové účetní. V souvislosti s poskytováním příspěvku na zaměstnanecké stravování zabezpečí dále jednotlivý vedoucí středisek: evidenci docházky v členění odpracovaných směn, evidenci dovolené, nemoci a překážek v práci, evidenci cestovních náhrad.

Společnost dále také vyplácí zaměstnancům roční odměny. Tyto odměny jsou odvozeny od výsledku hospodaření spravovaného střediska.

3.9 Mzdová politika

Vedení společnosti předpokládá zaměstnávání pracovníků na co nejvyšší možné úrovni. Vyžaduje odborné znalosti, profesní zdatnost a neustálé zvyšování odborné kvalifikace.

K tomu zaměřuje i plán odborných školení a pobídkovým systémem v odměňování podporuje pracovní iniciativu. V níže uvedené tabulce je zobrazen plán vzdělávání pracovníků ve společnosti EKOZIS, spol. s r. o. na rok 2011.

Tabulka 2.6 Plán vzdělávání pracovníků na rok 2011

útvár	náplň vzdělávání	termín	provádí
ředitel	Školení v rámci komory autorizovaných inženýrů a techniků.	průběžně	externě
	Povinnosti organizace při provozování vodovodů a kanalizací pro veřejnou potřebu. Novelu zákonů a vyhlášek, havarijní plány.	I. Q	externě
	Krátkodobý kurz dle ČSN EN ISO 9001:2008 ČSN EN ISO 14001:2005 Systém managementu kvality a interních auditů. Environmentální legislativa.	jednorázově dle nabídky III. - IV. Q	externě
	Novela Zákoník práce, Pracovněprávní předpisy a jejich aplikace v praxi.	průběžně I. Q	externě
	Zákon o odpadech, nakládání s kaly ČOV.	IV. Q	interně
výrobně technický	ČSN EN ISO 9001:2008 ČSN OHSAS 18001:2008 Novely zákonů, vyhlášek, vládních nařízení a norem. Nakládání s odpady. Školení z BOZP. Školení z požární ochrany.	I. Q IV. Q	interně
	Příprava na dozorové audity dle ČSN EN ISO 9001:2008; ČSN OHSAS 18001:2008. Nové vyhlášky, zákony, vládní nařízení. Poučení z reklamací.	IV. Q	interně
	Organizace metrologie.	v průběhu roku	externě
	Základní kurz svařování izolačních pásů (fólií) pro: hydroizolace, skládky, stavby, tunely	I. Q	externě
	Přeprava nebezpečných věcí.	I. Q	externě
ekonomicko finanční	Zákon o účetnictví a ročních uzávěrkách. Praktická aplikace daně z přidané hodnoty.	v průběhu roku	externě
	Novela Zákoník práce, Roční zúčtování daní a daňového zvýhodnění u FO. Důchodové pojištění.	v průběhu roku	externě
	Zákon o účetnictví a ročních uzávěrkách.	v průběhu roku	externě
obchodní	Zákon o veřejných zakázkách v praxi	v průběhu roku	externě

Zdroj: Společnost EKOZIS, spol. s r. o

4 ZHODNOCENÍ MZDOVÉHO SYSTÉMU

4.1 Obecné zhodnocení

Stanovení mzdového systému ve společnosti není vůbec jednoduchou záležitostí. Nejen že vytvoření efektivního mzdového systému záleží na mnoha faktorech, ale je také zásadně ovlivňován stále složitější a často měnící se legislativou. Takovým to příkladem mohou být zákonem stanovené příplatky ke mzdě. Zaměstnancům v pracovním poměru se poskytují všechny příplatky, které jim náleží, avšak tomu tak kolikrát v mnoha podnicích nebývá. Může totiž také nastat situace, kdy jim současně připadne nárok na příplatek za práci v sobotu a neděli, příplatek za noční práci nebo příplatek ve ztíženém prostředí. Z tohoto důvodu by si měli zaměstnavatelé na poskytování příplatků, popř. náhradního volna dávat pozor. Inspektoráty práce totiž provádějí kontroly nejen na základě plánu kontrolní činnosti, ale také na podněty zaměstnanců a upozornění. Pokud by bylo prokázáno porušení, mohli by dostat pokutu až do výše 2 milionů korun. To zejména v případě opakovaného hrubého porušení pracovněprávních předpisů.

Jelikož jsou tyto výše zmiňované příplatky velmi častou a především nedílnou součástí mezd, věnovala jsem jim v následujících kapitolách pozornost a zhodnotila, zda se v průměru (poskytovaných ve společnostech) liší od zákonem stanovených příplatků.

4.1.1 Příplatek za práci přesčas

Níže uvedená tabulka nám uvádí průměrné hodnoty příplatku stanoveného procentem průměrného výdělku (% PV) v letech 2007 – 2010 v České republice, který byl sjednaný v kolektivních smlouvách jednotlivých podniků. V ZP je v současné době stanoven ve výši 25 % průměrného výdělku, můžeme tedy vidět, že v podnicích je v průměru nastaven téměř stejně.

Tabulka 4.1 Vývoj výše příplatku za práci přesčas

Rok	2007	2008	2009	2010
Výše	26,08 % PV	27 % PV	26,9 % PV	26,7 % PV

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs>.

4.1.2 Příplatek za práci ve svátek

V níže uvedené tabulce jsou uvedeny průměrné hodnoty příplatku sjednaného v kolektivních smlouvách v podnicích v České republice v letech 2007 – 2010. Výše příplatku je stanovena zákonem na 100 % průměrného výdělku. Z uvedených hodnot v tabulce můžeme vidět, že v některých podnicích je dokonce sjednaný i vyšší příplatek jinak je v průměru sjednán zhruba ve stejné výši.

Tabulka 4.2 Vývoj výše příplatku za práci ve svátek

Rok	2007	2008	2009	2010
Výše	102,3 % PV	102,3 % PV	102,4 % PV	102,3 % PV

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs>.

4.1.3 Příplatek za práci v noci

Tabulka 3.3 zobrazuje průměrné hodnoty příplatku sjednaného v kolektivních smlouvách v podnicích v České republice letech 2007 – 2010. Zákonem stanovená výše v současné době činí 10 % průměrného výdělku. V posledních čtyřech letech se v průměru v podnicích pohybuje kolem 11 %. Nutno připomenout, že v kolektivní smlouvě lze sjednat i nižší výši příplatku. Avšak to se nijak závažně v průměrných hodnotách výše příplatku ani nepromítlo, protože pořád je v průměru výše příplatku v podnicích stanovena nad zákonem daných 10 %. Před rokem 2007 byt tento příplatek stanoven v korunové výši, konkrétně ve výši 6 Kč. Z pohledu zaměstnanců je nynější procentuální vyjádření určitě výhodnější, protože takto dosahují vyššího příplatku, než když byl stanoven v korunové výši. Naopak pro zaměstnavatele to znamená k růstu mzdových nákladů. Z tabulky vyplývá, že průměrný příplatek se v podnicích mírně zvyšuje.

Tabulka 4.3 Vývoj výše příplatku za práci v noci

Rok	2007	2008	2009	2010
Výše	11 % PV	11,2 % PV	11,2 % PV	11,3 % PV

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs>.

4.1.4 Příplatek za práci v sobotu a neděli

Níže uvedená tabulka opět udává průměrné hodnoty příplatku, stanoveného procentem průměrného výdělku, který je sjednaný v kolektivních smlouvách v podnicích v České republice v letech 2007 – 2010. Zákonem stanovená výše v současné době činí 10 % průměrného výdělku daného zaměstnance. Za poslední čtyři roky se v podnicích pohybuje

výše příplatku v průměru kolem 24 %, i když v kolektivní smlouvě může být sjednaná i nižší výše než je zákonem stanovená. Oproti ostatním průměrných příplatků, které se odlišovaly maximálně o 3 % od zákonem stanovených výší, u tohoto průměrného příplatku v podnicích je odlišnost až o téměř 15 %. V mnoha podnicích je příplatek poskytován pouze v zákoně stanovené výši, z tabulky tedy vyplývá, že naopak v jiných podnicích poskytují i daleko vyšší příplatek. Z hodnot uvedených v tabulce jde vidět, že v posledních letech průměrná výše příplatku mírně začíná klesat.

Tabulka 4.4 Vývoj výše příplatku v sobotu a neděli

Rok	2007	2008	2009	2010
Výše	24,6 % PV	24,6 % PV	24,5 % PV	23,5 % PV

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs>.

4.1.5 Příplatek za práci ve ztíženém prostředí

Níže uvedená tabulka udává průměrné hodnoty příplatku, stanoveného procentem základní sazby minimální mzdy (% MM) v letech 2007 – 2010 v České republice, který byl sjednaný v kolektivních smlouvách jednotlivých podniků. V současné době dle ZP je stanoven ve výši 10 % ze základní sazby minimální mzdy. V posledních čtyřech letech je v podnicích stanoven v průměru ve výši zhruba 10 %. Tzn., že není nijak zvlášť vychýlen a z tabulky vyplývá, že je ve většině podniků nastaven zřejmě ve stejné výši, jako je stanoven v ZP.

Tabulka 4.5 Vývoj výše příplatku ve ztíženém pracovním prostředí

Rok	2007	2008	2009	2010
Výše	10,6 % MM	10,3 % MM	10,5 % MM	10,6 % MM

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs>.

4.2 Zhodnocení mzdového systému ve vybrané společnosti

O mzdovém systému sledované společnosti lze konstatovat, že je nastaven efektivně nejen pro společnost, ale i pro její zaměstnance. Společnost poskytuje veškeré příplatky v zákonem stanovené výši. Navíc společnost poskytuje prémie ke mzdě odrážející se od mnoha faktorů závisících na jednotlivém zaměstnanci. Za pozitivum lze shledat zajištění společností školení zaměstnanců, dochází tak stále ke zvyšování odborné kvalifikace

zaměstnanců. Výhodou je i poskytování firemních benefitů. Poskytování benefitů je důležitou součástí mzdového systému z důvodu prevence před odcházením zaměstnanců. Když odejde kvalifikovaný pracovník, vzniknou společnosti dodatečné náklady na zaškolení nové pracovní síly. Vhodným opatřením by bylo zavedení u každého zaměstnance nějakého osobního ohodnocení za určité období třeba jen malou částkou, které by vedlo nejen ke zvýšení motivace zaměstnanců, ale i k zvýšení jejich celkové spokojenosti. Mezi zaměstnanecké výhody dále patří příspěvky na stravování a v neposlední řadě roční odměny, které jsou poskytovány na základě výsledku hospodaření.

Ve sledované společnosti je poskytována časová forma mzdy, ale myslím si, že na některých pracovních pozicích by bylo možná efektivnější zavedení úkolové formy mzdy. Jde například o dělnické profese ve stavební výrobě, kde by bylo vhodné poskytovat úkolovou formu mzdy, která je přímo vázána na plnění pracovních úkolů vyjádřených výkonovými normami. Zaměstnancům se tak předem stanoví částka za daný pracovní (výrobní) úkol. Výhodou této formy mzdy je relativní jednoduchost a především stimulace k vyššímu výkonu zaměstnanců. Zaměstnanci jsou přímo odměňováni za práci, kterou odvedli, tudíž motivují sami sebe k vyšší efektivitě. Úkolová mzda sice dává možnost vyššího výdělku, ale také umožňuje jeho výrazný pokles. A z tohoto důvodu by se úkolová mzda spojila se zaručenou minimální mzdou, která je vyplácena i při nižším výkonu práce. To znamená, že není-li dosaženo určité výkonové úrovně, tak úkolová mzda přechází jakoby v mzdu časovou. Největším problémem zde však vzniká nutná kontrola kvality práce, aby nedocházelo k nasazení nadměrného pracovního tempa zaměstnance, které by vedlo k co nejrychlejšímu odvedení práce na úkor kvality. Také by mohlo dojít k technickým škodám na zařízení nebo i k přepracování a poškození zdraví daného zaměstnance. Proto pokud by společnost chtěla aplikovat tuto formu mzdy, musela by zvážit veškeré pro a proti.

Dalším motivačním prvkem v odměňování zaměstnanců by mohlo být zavedení hodnotícího systému zaměstnanců. Tento hodnotící systém by byl vytvořen např. na základě odpracované doby ve společnosti jednotlivého zaměstnance, od které by se dále i odrážela příslušná základní mzda daného zaměstnance ve společnosti. Hodnotící systém by byl rozčleněn do několika mzdových skupin, které by sloužily jako podklad pro odměňování zaměstnanců ve společnosti. Zavedení by bylo vhodné v případě, zda to ve společnosti již není zohledněno např. v ročních odměnách, které společnost poskytuje svým zaměstnancům.

Z pohledu zaměstnanců je nepříznivé nerovnoměrné rozvržení pracovní doby ve společnosti (konkrétní rozvržení pracovní doby na rok 2011 je uvedeno v příloze č. 4), podle kterého v letních měsících mají směny čtvrtky pracovní dobu dlouhých 10 hodin. Když jde např. o stavební práce na přímém slunci celých 10 hodin.

Zvolené mzdové formy a systém hodnocení odpovídají charakterům a požadavkům na jednotlivé pracovní pozice. Mzdový systém je jednoduchý a jasně srozumitelný i pro zaměstnance. Podle mého názoru je mzdový systém ve společnosti spravedlivý.

5 ZÁVĚR

Ve své práci jsem se zabývala problematikou mzdového systému. V první řadě jsem v teoretické části vymezila základní pojmy týkající se této problematiky jako např. co je to vůbec mzda, její funkce, minimální, zaručená mzda a veškeré okolnosti týkající se mezd. Nedílnou součástí bylo také vymezení mzdového systému a jeho dílčích částí jako je tarifní soustava, mzdové formy a složky mzdy. Sledovanou společností pro praktickou část byla společnost EKOZIS, spol. s r.o., která se zabývá především podnikáním ve stavební výrobě, dále také obchodem se stavebním materiálem, výrobě drceného kameniva, provozem vodovodů, kanalizací a čistíren odpadních vod.

Na základě stanoveného cílu, kterým byla především analýza mzdového systému, jsem pomocí metody komparace srovnala mzdový systém ve společnosti s platnou úpravou v teoretickém konceptu. Tuto komparaci jsem zhodnotila v hodnotící části, kde jsem došla k závěru, že mzdový systém dané společnosti lze shledat za efektivní. Zjistila jsem, že východiskem poskytování mezd ve společnosti je především platný zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. To znamená, že společnost poskytuje tímto zákonem stanovenou základní mzdu a veškeré příplatky, které zaměstnanci náleží. Navíc společnost poskytuje svým zaměstnancům benefity formou ročních odměn podléhajících výsledku hospodaření příslušného střediska. Motivační prvkem pro zaměstnance jsou měsíční prémie, jejichž procentuální výše se odvíjí podle druhu pracovní pozice ve společnosti. U dělnických profesí se jedná o výši prémie 0 – 35 % k základní mzdě a u zaměstnanců THP sahá výše prémie až na 100 % k základní mzdě.

Součástí práce je i obecné zhodnocení složek mzdy, které byly sjednány v kolektivních smlouvách ve společnostech v České republice. Zde jsem došla k závěru, že výše poskytovaných složek mzdy ve společnostech se nijak zásadně neliší od výše zákonem stanovené. Společnosti tedy poskytují převážně vyšší složky mzdy, která je stanovená v zákoně a jen nepatrný počet společností poskytuje příplatek ke mzdě vyšší. Jediný výrazný rozdíl jsem shledala u příplatku za práci v sobotu a neděli, kdy se v průměru výše příplatku ve společnostech pohybovala téměř o 15 % vyšší než je uvedená v zákoně. Společnosti se tedy zřejmě nejvíce soustřeďují na příplatek za práci v sobotu a neděli.

Mzdová problematika se týká široké populace. A kvalitně zpracovaný mzdový systém, který je srozumitelný pro zaměstnance a v souladu s právními předpisy, je efektivním nástrojem pro odměňování zaměstnanců.

Na závěr bakalářské práce bych chtěla zdůraznit, že i když je odměňování zaměstnanců nad obvyklým průměrem, jsem přesvědčena, že odměňování ve firmě nese stopy subjektivního hodnocení.

Zlepšení celého systému vidím v zavedení střediskového hospodaření, když už je firma rozdělena na jednotlivá střediska. Pro zaměstnance zachovat jednotný systém základních mezd s exaktně stanovenými formami mzdových nadstavb, které budou objektivně reagovat na výsledky jednotlivých hospodářských středisek.

Tento systém mzdového odměňování vidím jako více stimulující jednotlivé zaměstnance a jejich podíl na výsledcích samostatných hospodářských středisek. Je zřejmé, že tento systém by bylo nutno propracovat jak pro oblast technických profesí, tak i pro oblast dělnických profesí.

Seznam použité literatury

Monografická publikace

BĚLINA, M., a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 612. ISBN 978-80-7400-186-4.

BEZOUŠKA, P., IVANCO, G. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: LINDE, 2010. 223 s. ISBN 928-80-7201-795-9.

HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: ASPI, 2008, 124 s. ISBN 978-80-7357-352-2.

MARTINÍKOVÁ, J. *Úvod do pracovního práva a problematiky zaměstnanosti*. 2. vydání. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2006. 84 s. ISBN 80-248-0087-X.

STÝBLO, J., TRYLČ, L., SCHMIED, Z., ČORNEJOVÁ, H., PELECH, P., ŠENK, Z., d'AMBROSOVÁ, H., LEŠTINSKÁ, V., VALENTA, J. *Abeceda personalisty 2009*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 383 s. ISBN 978-80-7263-512-2.

ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V., SKOUMALOVÁ, A., DANĚK, A., PŘIKRYLOVÁ, H., ŽILINSKÁ, I., LUKEŠOVÁ, D., DORČÁKOVÁ, J., MIKYSKA, M. *Abeceda mzdové účetní 2009*. 19. vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 534 s. ISBN 978-80-7263-497-2.

TIETJENOVÁ, K. a kol. *Mzdy 2009*. Praha: ASPI, 2009. s. 753. ISBN 978-80-7357-427-7.

TOMŠÍ, I. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. 336 s. ISBN 978-80-7357-340-9.

VYBÍHAL, V., a kol. *Mzdové účetnictví 2009 praktický průvodce*. 12. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2918-3.

VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: ASPI, 2008, 504 s. ISBN 978-80-7357-327-0.

Právní předpisy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Elektronické zdroje

Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs>. [citováno 30. března 2011].

Seznam tabulek

Tabulka 1.6 Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991

Tabulka 1.7 Sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy

Tabulka 2.1 Rozdělení zaměstnanců dle středisek ke dni 31. 12. 2009

Tabulka 2.2 Rozdělení zaměstnanců dle pohlaví ke dni 31. 12. 2010

Tabulka 2.3 Rozdělení zaměstnanců dle věku ke dni 31. 12. 2010 (bez THP)

Tabulka 2.4 Zaměstnanci THP (prémie)

Tabulka 2.5 Dělnické profese (prémie)

Tabulka 2.6 Plán vzdělávání pracovníků na rok 2011

Tabulka 3.1 Vývoj výše příplatku za práci přesčas

Tabulka 3.2 Vývoj výše příplatku za práci ve svátek

Tabulka 3.3 Vývoj výše příplatku za práci v noci

Tabulka 3.4 Vývoj výše příplatku v sobotu a neděli

Tabulka 3.5 Vývoj výše příplatku ve ztíženém pracovním prostředí

Seznam zkratek

ZP – zákoník práce

FO – fyzická osoba

THP – technicko-hospodářské pozice

POP – pomocné obslužné práce

ČSN EN ISO 9001 – Evropská norma (Systémy managementu jakosti)

ČSN EN ISO 14001 – Evropská norma (Systém environmentálního managementu)

BOZP dle ČSN OHSAS 18001:2008 – Systém managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

ČOV – čistírna odpadních vod

PHM – pohonné hmoty a maziva

spol. s r.o. – společnost s ručením omezeným

Tř. - třída

Resp. - respektive

Příp. – případně

Č. – číslo

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v Ústřední knihovně VŠB-TUO k prezenčnímu nahlédnutí a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 4. května 2011

Veronika Škodíková

.....
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:
U Cukrovaru 1, Olomouc, 78371

Seznam příloh

Příloha č. 1:	Rozdělení zaměstnanců podle obcí
Příloha č. 2:	Výplatní lístek
Příloha č. 3:	Rozvržení pracovní doby